

高效便捷 权威实用

# 劳动案件 办案高效手册

Laodong Anjian  
Ban'an Gaoxiao Shouce

一站式解决法律纠纷  
法律依据解读运用  
权威案例指导参考  
文书图表办案常备

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

· 高效便捷 权威实用 ·

# 劳动案件 办案高效手册

Laodong Anjian  
Ban' an Caoxiao Shouce

中国法制出版社  
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

## 图书在版编目 (CIP) 数据

劳动案件办案高效手册/《劳动案件办案高效手册》  
编写组编. —北京: 中国法制出版社, 2012. 6  
(办案高效手册丛书)  
ISBN 978 - 7 - 5093 - 3793 - 6

I. ①劳… II. ①劳… III. ①劳动法 - 中国 - 手册  
IV. ①D922. 5 - 62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 120450 号

策划编辑 舒 丹

责任编辑 周林刚

封面设计 蒋 怡

---

### 劳动案件办案高效手册

LAODONG ANJIAN BANAN GAOXIAO SHOUCHE

经销/新华书店

印刷/三河市紫恒印装有限公司

开本/730 × 1030 毫米 16

版次/2012 年 7 月第 1 版

印张/ 28 字数/ 471 千

2012 年 7 月第 1 次印刷

---

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978 - 7 - 5093 - 3793 - 6

定价: 68.00 元

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

网址: <http://www.zgfzs.com>

市场营销部电话: 66017726

传真: 66031119

编辑部电话: 66067024

邮购部电话: 66033288

## 出版说明

《办案高效手册》丛书从一站式解决法律纠纷的角度出发，融合法律依据、典型案例、文书图表等办案必备元素，旨在为读者高效办理案件提供完备的参考。

本书三个部分在编排体例上相互独立、各具特点，内容上相互关联、互有映照。

### ◆第一部分 法律依据·理解与适用

本部分以该类案件最重要的法律条文为主线，逐条标注其他相关法律规定，并对重难点条文进行注释和解读，有针对性地对司法实践问题进行阐释，帮助读者准确掌握法条核心，避免适用法条的失误。

### ◆第二部分 典型案例裁判规则

“例以辅律”，本部分一是精选了该类案件的权威指导案例，均来自最高人民法院及相关渠道；二是对具有典型意义的各级法院终审案件进行了裁判规则的归纳，达到以案释法、办案具体借鉴的目的。

### ◆第三部分 办案工具箱

本部分收集整理与该类案件相关的常用法律文书、流程图表和赔偿计算标准等，辅助读者高效办理该类案件。

### ◆附录

列明本书所涉及的法律文件目录，以便读者快速查找相关文件，提高办案效率。

在出版过程中，我们得到了许多法官、检察官、律师等专业人士和学者的大力支持和帮助，在此表示诚挚谢意！我们衷心希望这套丛书能为各类司法人员办理案件以及广大读者解决具体法律纠纷提供确实的帮助！

由于编者水平有限，缺陷之处，敬请指正！

# 目 录

## 第一部分 劳动案件法律依据·理解与适用

### 中华人民共和国劳动法

<b>第一章 总则</b> .....	1
<b>第一条 立法宗旨</b> .....	1
<b>第二条 适用范围</b> .....	1
<b>第三条 劳动者的权利和义务</b> .....	7
<b>第四条 用人单位规章制度</b> .....	8
<b>第五条 国家发展劳动事业</b> .....	10
<b>第六条 国家的倡导、鼓励和奖励政策</b> .....	10
<b>第七条 工会的组织和权利</b> .....	11
<b>第八条 劳动者参与民主管理和平等协商</b> .....	14
<b>第九条 劳动行政部门设置</b> .....	14
<b>第二章 促进就业</b> .....	15
<b>第十条 国家促进就业政策</b> .....	15
<b>第十一条 地方政府促进就业措施</b> .....	17
<b>第十二条 就业平等原则</b> .....	24
<b>第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利</b> .....	25
<b>第十四条 特殊就业群体的就业保护</b> .....	26
<b>第十五条 使用童工的禁止</b> .....	28
<b>第三章 劳动合同和集体合同</b> .....	30
<b>第十六条 劳动合同的概念</b> .....	30

第十七条	订立和变更劳动合同的原则	30
第十八条	无效劳动合同	30
第十九条	劳动合同的形式和内容	30
第二十条	劳动合同的期限	31
第二十一条	试用期条款	31
第二十二条	保守商业秘密之约定	31
第二十三条	劳动合同的终止	31
第二十四条	劳动合同的合意解除	31
第二十五条	过失性辞退	31
第二十六条	非过失性辞退	31
第二十七条	用人单位经济性裁员	32
第二十八条	用人单位解除劳动合同的经济补偿	32
第二十九条	用人单位不得解除劳动合同的情形	32
第三十条	工会对用人单位解除劳动合同的监督权	32
第三十一条	劳动者单方解除劳动合同	32
第三十二条	劳动者无条件解除劳动合同的情形	32
第三十三条	集体合同的内容和签订程序	33
第三十四条	集体合同的审查	33
第三十五条	集体合同的效力	33
<b>第四章</b>	<b>工作时间和休息休假</b>	<b>33</b>
第三十六条	标准工作时间	33
第三十七条	计件工作时间	35
第三十八条	劳动者的周休日	36
第三十九条	其他工时制度	38
第四十条	法定休假日	40
第四十一条	延长工作时间	42
第四十二条	特殊情况下的延长工作时间	44
第四十三条	用人单位延长工作时间的禁止	44
第四十四条	延长工作时间的工资支付	44
第四十五条	年休假制度	48
<b>第五章</b>	<b>工资</b>	<b>52</b>
第四十六条	工资分配基本原则	52
第四十七条	用人单位自主确定工资分配	53
第四十八条	最低工资保障	54

第四十九条	确定和调整最低工资标准的因素·····	56
第五十条	工资支付形式和不得克扣、拖欠工资·····	57
第五十一条	法定休假日等的工资支付·····	61
<b>第六章</b>	<b>劳动安全卫生</b> ·····	<b>62</b>
第五十二条	劳动安全卫生制度的建立·····	62
第五十三条	劳动安全卫生设施·····	63
第五十四条	用人单位的劳动保护义务·····	72
第五十五条	特种作业的上岗要求·····	82
第五十六条	劳动者在安全生产中的权利和义务·····	89
第五十七条	伤亡事故和职业病的统计、报告、处理·····	92
<b>第七章</b>	<b>女职工和未成年工特殊保护</b> ·····	<b>101</b>
第五十八条	女职工和未成年工的特殊劳动保护·····	101
第五十九条	女职工禁忌劳动的范围·····	104
第六十条	女职工经期的保护·····	106
第六十一条	女职工孕期的保护·····	106
第六十二条	女职工产期的保护·····	106
第六十三条	女职工哺乳期的保护·····	107
第六十四条	未成年工禁忌劳动的范围·····	107
第六十五条	未成年工定期健康检查·····	111
<b>第八章</b>	<b>职业培训</b> ·····	<b>112</b>
第六十六条	国家发展职业培训事业·····	112
第六十七条	各级政府的职责·····	113
第六十八条	用人单位建立职业培训制度·····	117
第六十九条	职业技能资格·····	121
<b>第九章</b>	<b>社会保险和福利</b> ·····	<b>125</b>
第七十条	社会保险制度·····	125
第七十一条	社会保险水平·····	127
第七十二条	社会保险基金·····	127
第七十三条	享受社会保险待遇的条件和标准·····	131
第七十四条	社会保险基金管理·····	150
第七十五条	补充保险和个人储蓄保险·····	153
第七十六条	职工福利·····	154
<b>第十章</b>	<b>劳动争议</b> ·····	<b>155</b>
第七十七条	劳动争议的解决途径·····	155

第七十八条	劳动争议的处理原则 .....	162
第七十九条	劳动争议的调解、仲裁和诉讼的相互关系 .....	162
第八十条	劳动争议的调解 .....	163
第八十一条	劳动争议仲裁委员会的组成 .....	165
第八十二条	劳动争议仲裁的程序 .....	166
第八十三条	仲裁裁决的效力 .....	172
第八十四条	集体合同争议的处理 .....	176
<b>第十一章</b>	<b>监督检查 .....</b>	<b>177</b>
第八十五条	劳动行政部门的监督检查 .....	177
第八十六条	劳动监察机构的监察程序 .....	179
第八十七条	政府有关部门的监察 .....	182
第八十八条	工会监督、社会监督 .....	183
<b>第十二章</b>	<b>法律责任 .....</b>	<b>183</b>
第八十九条	劳动规章制度违法的法律责任 .....	183
第九十条	违法延长工时的法律责任 .....	184
第九十一条	用人单位侵权的民事责任 .....	184
第九十二条	用人单位违反劳动安全卫生规定的法律责任 .....	185
第九十三条	强令劳动者违章作业的法律责任 .....	185
第九十四条	用人单位非法招用未成年工的法律责任 .....	186
第九十五条	违反女职工和未成年工保护规定的法律责任 .....	186
第九十六条	侵犯劳动者人身自由的法律责任 .....	186
第九十七条	订立无效合同的民事责任 .....	187
第九十八条	违法解除或故意拖延不订立劳动合同的法律责任 .....	187
第九十九条	招用尚未解除劳动合同者的法律责任 .....	188
第一百条	用人单位不缴纳社会保险费的法律责任 .....	189
第一百零一条	阻挠监督检查、打击报复举报人员的法律责任 .....	190
第一百零二条	劳动者违法解除劳动合同或违反保密约定的民事责任 .....	190
第一百零三条	劳动行政部门和有关部门工作人员渎职的法律责任 .....	191
第一百零四条	挪用社会保险基金的法律责任 .....	191
第一百零五条	其他法律、行政法规的处罚效力 .....	192
<b>第十三章</b>	<b>附则 .....</b>	<b>192</b>
第一百零六条	省级人民政府实施步骤的制定和备案 .....	192
第一百零七条	施行时间 .....	192

## 中华人民共和国劳动合同法

<b>第一章 总则</b> .....	193
第 一 条 立法宗旨 .....	193
第 二 条 适用范围 .....	193
第 三 条 基本原则 .....	195
第 四 条 规章制度 .....	195
第 五 条 协调劳动关系三方机制 .....	198
第 六 条 集体协商机制 .....	198
<b>第二章 劳动合同的订立</b> .....	201
第 七 条 劳动关系的建立 .....	201
第 八 条 用人单位的告知义务和劳动者的说明义务 .....	205
第 九 条 用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保 .....	207
第 十 条 书面劳动合同 .....	209
第 十 一 条 劳动报酬不明确 .....	211
第 十 二 条 劳动合同期限 .....	212
第 十 三 条 固定期限劳动合同 .....	213
第 十 四 条 无固定期限劳动合同 .....	215
第 十 五 条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同 .....	218
第 十 六 条 劳动合同生效 .....	218
第 十 七 条 劳动合同的条款 .....	220
第 十 八 条 劳动合同条款不明确 .....	225
第 十 九 条 试用期 .....	226
第 二 十 条 试用期工资 .....	228
第 二 十 一 条 试用期内解除劳动合同 .....	229
第 二 十 二 条 服务期 .....	232
第 二 十 三 条 商业秘密及竞业限制 .....	238
第 二 十 四 条 竞业限制适用范围和期限 .....	240
第 二 十 五 条 违约金 .....	242
第 二 十 六 条 劳动合同无效 .....	243
第 二 十 七 条 劳动合同部分无效 .....	246
第 二 十 八 条 劳动合同无效后报酬支付 .....	247

<b>第三章 劳动合同的履行和变更</b> .....	249
第二十九条 全面履行义务 .....	249
第三十条 支付令 .....	249
第三十一条 加班 .....	258
第三十二条 拒绝违章劳动 .....	259
第三十三条 劳动合同主体变更 .....	262
第三十四条 劳动合同主体合并和分立 .....	262
第三十五条 协商变更劳动合同 .....	263
<b>第四章 劳动合同的解除和终止</b> .....	265
第三十六条 协商解除劳动合同 .....	265
第三十七条 劳动者单方提前通知解除劳动合同 .....	267
第三十八条 劳动者单方随时解除劳动合同 .....	269
第三十九条 用人单位单方随时解除劳动合同 .....	270
第四十条 用人单位单方提前通知解除劳动合同 .....	275
第四十一条 经济性裁员 .....	279
第四十二条 用人单位解除劳动合同限制 .....	282
第四十三条 工会监督用人单位单方解除劳动合同 .....	286
第四十四条 劳动合同终止 .....	287
第四十五条 劳动合同的续延 .....	289
第四十六条 支付经济补偿 .....	291
第四十七条 经济补偿支付标准 .....	296
第四十八条 继续履行劳动合同 .....	298
第四十九条 社会保险跨地区转移 .....	299
第五十条 关系转移和工作交接 .....	301
<b>第五章 特别规定</b> .....	304
<b>第一节 集体合同</b> .....	304
第五十一条 集体合同签订的程序 .....	304
第五十二条 专项集体合同 .....	312
第五十三条 行业性和区域性集体合同 .....	315
第五十四条 集体合同的报送和生效 .....	317
第五十五条 集体合同的劳动标准 .....	318
第五十六条 集体合同纠纷和法律救济 .....	320
<b>第二节 劳务派遣</b> .....	321
第五十七条 劳务派遣单位设立条件 .....	321

第五十八条	劳务派遣单位与劳动者的关系 .....	323
第五十九条	劳务派遣协议 .....	324
第六十条	劳务派遣协议签订的限制事项 .....	325
第六十一条	跨地区派遣劳动者劳动报酬支付 .....	325
第六十二条	劳务派遣用工单位的义务 .....	325
第六十三条	被派遣劳动者同工同酬 .....	326
第六十四条	被派遣劳动者组织工会 .....	326
第六十五条	劳务派遣用工单位解除劳动合同 .....	327
第六十六条	劳动派遣的工作岗位 .....	327
第六十七条	劳务派遣的限制规定 .....	327
<b>第三节</b>	<b>非全日制用工 .....</b>	<b>328</b>
第六十八条	非全日制用工 .....	328
第六十九条	非全日制用工协议 .....	330
第七十条	非全日制用工试用期禁止 .....	331
第七十一条	非全日制劳动关系终止 .....	331
第七十二条	非全日制用工劳动报酬 .....	332
<b>第六章</b>	<b>监督检查 .....</b>	<b>332</b>
第七十三条	劳动合同监督管理 .....	332
第七十四条	劳动合同监督检查范围 .....	333
第七十五条	监督检查的内容和工作人员的义务 .....	333
第七十六条	其他主管部门的监督管理责任 .....	333
第七十七条	劳动者权利救济途径 .....	333
第七十八条	工会监督检查的权利 .....	334
第七十九条	对违法行为的举报 .....	334
<b>第七章</b>	<b>法律责任 .....</b>	<b>335</b>
第八十条	规章制度违法的责任 .....	335
第八十一条	劳动合同缺少法定条款的责任 .....	335
第八十二条	不按规定订立书面劳动合同的责任 .....	335
第八十三条	违反劳动合同试用期规定的责任 .....	336
第八十四条	违法扣押和要求提供担保的责任 .....	336
第八十五条	限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿 .....	337
第八十六条	劳动合同被确认无效的责任 .....	337
第八十七条	用人单位违法解除或者终止劳动合同的责任 .....	337
第八十八条	用人单位的刑事、行政和民事赔偿责任 .....	337

第八十九条	用人单位未出具解除或者终止劳动合同书面证明的责任 .....	338
第九十条	用人单位招用与尚未解除或者终止劳动合同的劳动者的责任 .....	338
第九十一条	劳动者的责任 .....	338
第九十二条	劳务派遣单位的责任 .....	338
第九十三条	无营业执照经营的单位的责任 .....	338
第九十四条	发包组织与个人承包经营者的责任 .....	338
第九十五条	主管部门及工作人员的责任 .....	339
第八章 附 则 .....		339
第九十六条	事业单位实行劳动合同制度的规定 .....	339
第九十七条	劳动合同法的溯及力 .....	339
第九十八条	劳动合同法的施行日期 .....	339

## 第二部分 典型案例裁判规则

一、权威指导案例 .....		340
1. 吴文芳与北京羊坊店社区劳务服务中心、北京颐源居物业管理有限责任公司劳动争议案 .....		340
关键词：劳务派遣 劳动合同延续		
2. 孙晓峰与上海浦东外企公司劳动合同纠纷案 .....		343
关键词：劳动争议管辖		
3. 郭懿诉江苏益丰大药房连锁有限公司劳动争议案 .....		344
关键词：在校大专院校学生签订劳动合同		
4. 陈昌国诉东莞市社会保险基金管理中心行政给付纠纷案 .....		348
关键词：工伤保险关系的成立 假身份证		
5. 北京国玉大酒店有限公司诉北京市朝阳区劳动和社会保障局工伤认定行政纠纷案 .....		351
关键词：上下班途中 在两个以上单位同时就职		
6. 杨庆峰诉无锡市劳动和社会保障局工伤认定行政纠纷案 .....		359
关键词：申请时效 事故伤害发生之日		
7. 铃王公司诉无锡市劳动局工伤认定决定行政纠纷案 .....		366
关键词：工伤认定程序		

8. 孙立兴诉天津园区劳动局工伤认定行政纠纷案 .....	374
关键词：工作场所 因工作原因	
二、裁判规则精编 .....	380
(一) 劳动合同纠纷 .....	380
(二) 社会保险(民事)纠纷 .....	385
(三) 社会保险(行政)纠纷 .....	387

## 第三部分 办案工具箱

一、办案数据速查 .....	389
(一) 用人单位支付经济补偿的情形 .....	389
(二) 经济补偿的计算 .....	390
(三) 工伤事故损害赔偿项目公式索引 .....	391
(四) 工资薪金个人所得税税率计算表 .....	392
二、诉状文书实例 .....	393
(一) 劳动仲裁类 .....	393
劳动争议仲裁申请书 .....	393
(二) 劳动诉讼类 .....	395
1. 民事起诉状 .....	395
2. 民事上诉状 .....	397
3. 民事答辩状 .....	399
4. 民事再审申请书 .....	400
(三) 其他相关法律文书 .....	403
1. 劳动合同书(参考文本) .....	403
2. 非全日制用工劳动合同(参考文本) .....	407
3. 劳务派遣合同(参考文本) .....	410
4. 员工保密合同(参考文本) .....	412
5. 竞业限制合同(参考文本) .....	416
6. 集体劳动合同(参考文本) .....	417
三、办案流程图表 .....	423
1. 劳动争议处理流程图 .....	423
2. 劳动诉讼流程示意图 .....	424
3. 工伤纠纷处理流程图 .....	425
附录 本书所涉法律文件目录 .....	426

# 第一部分

## 劳动案件法律依据·理解与适用

### 中华人民共和国劳动法

(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》修正)

#### 第一章 总 则

##### 第一条 立法宗旨<sup>①</sup>

为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

##### 理解与适用

根据《关于〈劳动法〉若干条文的说明》(1994年9月5日 劳办发〔1994〕289号)，本条中的“劳动制度”应作广义上理解，不仅仅指用人制度，还包括就业、工资分配、社会保险、职业培训、劳动安全卫生等制度。

##### 第二条 适用范围

在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

<sup>①</sup> 条文主旨为编者所加，下同。

## 关联依据

### 1. 《劳动合同法》（2007年6月29日）

**第2条** 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

**第96条** 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

### 2. 《劳动合同法实施条例》（2008年9月18日）

**第3条** 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

**第4条** 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

3. 《劳动部实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（1995年4月27日 劳部发〔1995〕202号）

#### 一、关于厂长、经理签订劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360号文的规定，厂长、经理是由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的企业厂长、经理和有关经营管理人员，应根据《中华人民共和国公司法》中有关经理和经营管理人员的规定与董事会签订劳动合同。

#### 二、关于党委书记、工会主席签订劳动合同的问题

按照劳动部劳办发〔1995〕19号和33号文件的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，按照《劳动法》的规定，应当与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

#### 三、关于固定工签定劳动合同的问题

按照劳动部劳部发〔1994〕360号文件和劳动部劳办发〔1995〕19号文件的规定，为使固定工制度向劳动合同制度平稳过渡，应根据《劳动法》规定的不同合同期限，对工作时间较长，距退休年龄10年以内的老职工，如本人提出要求，可签订无固定期限的劳动合同。对其他固定职工，在当前新旧用人制度转换过程中，作为一次性的过渡办法，各省、自治区、直辖市可以根据当地情况，从保护工作时间较长职工的利益出发，作出一些特别规定。

#### 四、关于长期病休、放长假和提前退养职工签订劳动合同的问题

企业中长期病休、放长假和提前退养的职工，仍是企业职工，与用人单位保持着劳动关系，按照《劳动法》关于建立劳动关系应当订立劳动合同的规定，上述职工也应与企业签订劳动合同。

#### 五、关于农民轮换工的劳动合同期限问题

1991年国务院发布的第87号令规定，在国务院劳动行政主管部门确定的有害身体健康的工种、岗位招用的农民工，劳动合同期限最多不超过8年，是为了保护劳动者的身体健康。《劳动法》实施后，为了继续保护这部分职工的利益，仍应执行这一规定。

用人单位经批准招用农民工从事非有害身体健康工种、岗位工作的，其劳动合同期限，可以由用人单位和劳动者协商确定。

#### 4. 《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（1995年8月4日 劳部发〔1995〕309号）

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在7人以下的个体工商户。

2. 中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3. 国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5. 中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

#### 5. 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》（2001年4月16日 法释〔2001〕14号）

**第1条** 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

（三）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险费而发生的纠纷。

#### 6. 《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定》（2003年8月27日 法释〔2003〕13号）

**第1条** 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

**第3条** 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

**7.《人事部关于国家机关、事业单位工勤人员依照执行〈劳动法〉有关问题的复函》**（1995年4月5日 人办法函〔1995〕8号）

一、根据《劳动法》第二条第二款的规定和国家机关、事业单位工勤人员的劳动特点，凡与工勤人员普遍签订劳动合同的单位，其工勤人员的管理依照《劳动法》进行。

二、国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员，其工资、福利按照国家关于机关、事业单位工资、福利的规定执行。

三、根据《国务院关于职工工作时间的决定》（国务院1995年174号令），国家机关、事业单位实行统一的工作时间。不能实行统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

四、国家机关、事业单位实行劳动合同制的工勤人员，其养老、医疗、工伤和生育等社会保险按现行管理办法执行。

五、根据《劳动法》第八十七条规定：“县级以上各级人民政府有关部门，在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督”。国家机关、事业单位普遍实行劳动合同制管理的单位的工勤人员，其管理和依法监督由人事行政部门负责。

**8.《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》**（2004年4月30日 法函〔2004〕30号）

北京市高级人民法院：

你院《关于审理事业单位人事争议案件如何适用法律及管辖的请示》（京高法〔2003〕353号）收悉。经研究，答复如下：

一、《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释〔2003〕13号）第一条规定，“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”这里“适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”是指人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。

二、事业单位人事争议案件由用人单位或者聘用合同履行地的基层人民法院管辖。

三、人民法院审理事业单位人事争议案件的案由为“人事争议”。

## 理解与适用

本条规定了《劳动法》的适用范围。对于《劳动法》的适用范围，大致上划分为